

Planos de Ação no âmbito da Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação — Portugal + Igual, para o período de 2023-2026					Plano de Ação para a Igualdade e a Não Discriminação CCDR-LVT, I.P. 2024-2026	ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	
Planos de Ação da ENIND	Objetivos estratégicos	Objetivos específicos	Medidas	Indicadores	Ações a desenvolver		
Plano de ação para a igualdade entre mulheres e homens	1 — Garantir uma governança que integre o combate à discriminação em razão do sexo e a promoção da IMH nas políticas e nas ações	Reforçar os dispositivos promotores da perspetiva da IMH na Administração Pública (AP).	Desenvolvimento de programas de capacitação de dirigentes e de quadros técnicos em IMH, incluindo mainstreaming de género.	N.º de programas de capacitação de dirigentes e de quadros técnicos em IMH.	1. Participação em ações de capacitação de dirigentes ou técnica IND.	5 IGUALDADE DE GÉNERO 10 EQUIDADE DE TERCEIROS	
		Integrar a perspetiva da IMH na AP.	Promoção da linguagem e comunicação inclusivas e livres de estereótipos na AP.	N.º de iniciativas.	2. Divulgar, de novo, na Intranet, informação sobre a linguagem inclusiva. 3. Alertar Núcleo de Documentação e Comunicação sobre a linguagem e comunicação inclusivas na Intranet, site, redes sociais, newsletters.		
			Divulgação da Recomendação CM/ Rec(2019)1, do Conselho da Europa, de 27 de março de 2019 e de instrumentos de apoio à utilização de uma comunicação inclusiva não sexista.	N.º de iniciativas de divulgação	4. Divulgar, na Intranet, a Recomendação CM/ Rec(2019)1, do Conselho da Europa, de 27 de março de 2019 e de instrumentos de apoio à utilização de uma comunicação inclusiva não sexista.		
		Integrar a perspetiva da IMH na contratação pública e no financiamento público (programas europeus, subvenções, linhas de apoio, etc.).	Divulgação de regras de contratação, em matéria de integração da IMH na contratação pública.	N.º de ações.	5. Levantamento da situação e eventual proposta de atuação.		
		Garantir informação estatística desagregada por sexo.	Sistematização e divulgação de informação estatística, desagregada por sexo, da AP.	Elaboração de plano de ação para a informação estatística desagregada por sexo na AP.	6. Levantamento da situação e eventual proposta de atuação.		
		Consolidar o processo dos orçamentos com perspetiva de género, nos organismos públicos.	Integração, acompanhamento e avaliação da perspetiva de género na construção do Orçamento de Estado.	N.º de ações de capacitação.	7. Participação em ações de capacitação no âmbito da elaboração de orçamentos com perspetiva de género.		
	4 — Garantir as condições para uma participação plena e igualitária de mulheres e homens no mercado de trabalho e na atividade profissional	Promover a representação equilibrada na tomada de decisão económica e política.	Avaliação da aplicação do regime da representação equilibrada entre homens e mulheres no pessoal dirigente e nos órgãos da AP (Lei n.º 26/2019 de 28 de março).	N.º de estudos de avaliação.	8. Produção de um Relatório de avaliação e divulgação na intranet.	3 VIDA SAUDÁVEL 10 EQUIDADE DE TERCEIROS	
		Prevenir e combater a violência e o assédio no mercado de trabalho e na atividade profissional.	Realização de ações de informação, formação e divulgação de instrumentos e metodologias para prevenir e combater a violência e o assédio no local de trabalho.	N.º de ações.	9. Promoção de ações de informação, formação e divulgação de instrumentos e metodologias para prevenir e combater a violência e o assédio no local de trabalho.		
	5 — Promover a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal e resposta ao desafio demográfico	Reforçar as condições de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar na AP.	Implementação de condições para o desenvolvimento do teletrabalho na AP, enquanto instrumento promotor de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar.	N.º de trabalhadores/as em teletrabalho.	10. Contabilizar, anualmente, o N.º de trabalhadores/as em teletrabalho.	5 IGUALDADE DE GÉNERO	
			Reforço da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.	Renovar o Programa «3 em Linha», destinado a alcançar uma melhor conciliação entre vida profissional e vida pessoal e familiar.	11. Produção dos Relatórios anuais «Conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar». 12. Realização de ação decorrente da renovação do «3 em linha».		
	7 — Promover a IMH e não discriminação na cultura e na comunicação	Produzir e disseminar conhecimento e informação sobre políticas e programas de conciliação.	Desenvolvimento de iniciativas de promoção das recomendações dos estudos e produtos do programa EAGrants Conciliação e Igualdade de Género.	N.º de iniciativas.	13. Divulgação de iniciativas sobre políticas e programas de conciliação.	5 IGUALDADE DE GÉNERO	
		Prevenir conteúdos sexistas em todos os espaços públicos de comunicação formal e informal.	Capacitação de profissionais e futuros profissionais na área da comunicação.	N.º de ações	14. Participação em ação de formação/ sensibilização de profissional, desajustamento, do Núcleo de Documentação e Comunicação.		
Plano de ação para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica	1 — Prevenir e erradicar a tolerância social às várias manifestações da VMVD, conscientizar sobre os seus impactos e promover uma cultura de não violência, de direitos humanos, de igualdade e não discriminação	Transversalizar a temática da VMVD.	Aperfeiçoamento da comunicação dos casos de VMVD pelos órgãos de comunicação social, incluindo a disseminação do guia de boas práticas dos OCS na prevenção e combate à violência contra as mulheres e violência doméstica e a subscrição de uma carta de ética.	Carta de ética criada	16. Divulgação na Intranet da carta de ética, quando for disponibilizada publicamente.	5 IGUALDADE DE GÉNERO 10 EQUIDADE DE TERCEIROS 16 PAZ JUSTIÇA	
		Sensibilizar sobre a VMVD	Desenvolvimento de campanhas e ações de sensibilização	N.º de campanhas nacionais, regionais ou locais; N.º de ações de sensibilização.	17. Divulgação de campanhas na Intranet. 18. Participação em ações de sensibilização.		
		Reforçar a intervenção de entidades e redes estratégicas na prevenção da VMVD.	Dinamização da Plataforma Violência no Namoro.	N.º de iniciativas conjuntas.	19. Divulgação na Intranet das iniciativas públicas.		
	3 — Intervir junto das pessoas agressoras, promovendo uma cultura de responsabilização	Consolidar, alargar e avaliar a intervenção com pessoas agressoras.	Promoção de um estudo de avaliação externa de eficácia de impacto dos PAVD e programas para agressores sexuais.	Relatório de avaliação de impacto do PAVD. Relatório de avaliação de impacto dos programas para agressores sexuais.	20. Divulgação dos relatórios, quando públicos.	3 VIDA SAUDÁVEL 16 PAZ JUSTIÇA	
	4 — Qualificar profissionais e serviços para a intervenção	Qualificar públicos estratégicos	Qualificação de profissionais sobre as formas de violência online, nomeadamente a violência sexual com base em imagens contra mulheres e raparigas e discurso de ódio online.	N.º de ações de formação; N.º total de participantes em formação.	21. Participação em ação de formação / sensibilização de profissional, desajustamento, do Núcleo de Documentação e Comunicação.	5 IGUALDADE DE GÉNERO 10 EQUIDADE DE TERCEIROS	
	5 — Investigar, monitorizar e avaliar as políticas pública	Harmonizar as estatísticas setoriais de acompanhamento da VMVD.	Divulgação periódica de indicadores-chave de monitorização setorial da VMVD.	N.º de relatórios trimestrais com divulgação de dados estatísticos oficiais em matéria de VMVD.	22. Produção de conteúdos, se solicitados	3 VIDA SAUDÁVEL 5 IGUALDADE DE GÉNERO 10 EQUIDADE DE TERCEIROS	
		Promover o conhecimento da problemática da VMVD a nível nacional.	Realização anual do Fórum Portugal contra a Violência, com a participação de todos os setores e sociedade civil.	N.º de edições do Fórum Portugal contra a Violência	23. Participação em 1 Fórum, se possível.		
	6 — Prevenir e combater as práticas tradicionais nefastas, nomeadamente a mutilação genital feminina (MGF) e os casamentos infantis, precoces e forçados	Aprofundar o conhecimento sobre os contextos socioculturais e as PTN em Portugal.	Conceção e divulgação do Livro Branco sobre PTN, com contributos e recomendações em matéria de prevenção e combate aos casamentos infantis, precoces e forçados e promoção de formação com base neste conhecimento.	Livro Branco concebido; N.º de iniciativas de divulgação do livro branco e formação sobre PTN.	25. Divulgação do Livro Branco, na intranet, quando público.	3 VIDA SAUDÁVEL 5 IGUALDADE DE GÉNERO 10 EQUIDADE DE TERCEIROS 16 PAZ JUSTIÇA	
			Realização e divulgação de um estudo sobre a prevalência da MGF em Portugal.	Estudo realizado.	26. Divulgação do estudo, quando público		
	Plano de ação para o combate à discriminação em razão da orientação sexual, identidade e expressão de género, e características sexuais.	1 — Promover o conhecimento sobre a situação real das necessidades das pessoas LGBTI+ e da discriminação em razão da OIEC	Aprofundar e disseminar o conhecimento sobre as questões da OIEC.	Promover o conhecimento das questões OIEC (estudos, brochuras, campanhas, ações de disseminação, ...)	N.º de eventos	27. Divulgação, na Intranet, dos eventos/produções, quando públicos	10 EQUIDADE DE TERCEIROS 16 PAZ JUSTIÇA
			Desenvolver mecanismos de transversalização e capacitação para a promoção da igualdade em função da OIEC.	Desenvolvimento de ações de capacitação e formação de profissionais e serviços da AP, nomeadamente com a administração interna, saúde, justiça, trabalho e segurança social, educação, AP, negócios estrangeiros e defesa nacional.	N.º de serviços envolvidos; N.º de áreas governativas abrangidas.	28. Participação em ações de capacitação e formação.	3 VIDA SAUDÁVEL 8 TRABALHADORES JUSTOS
		2 — Garantir a transversalização das questões da OIEC	Transversalizar as questões da igualdade em função da OIEC no quadro legal.	Recomendações à revisão do regime antidiscriminação tendo em vista a proteção contra a discriminação em razão da OIEC	Lançamento do livro branco sobre discriminação múltipla e interseccional.	29. Divulgação do Livro Branco, na Intranet, quando público.	10 EQUIDADE DE TERCEIROS 11 INFRAESTRUTURAS
Promover a igualdade em função da OIEC nos locais de trabalho dos setores público e privado.			Promoção de ações de formação e de informação/sensibilização sobre questões de discriminação em razão da OIEC dirigidas à ACT, IEFP, I. P., Centros Qualifica, parceiros sociais e entidades empregadoras dos setores público e privado.	N.º de entidades participantes.	30. Participação de profissional do Centro Qualifica em ação de formação e de informação/sensibilização.	16 PAZ JUSTIÇA 17 INTERMEDIÁRIOS	
Desconstruir estereótipos em função da OIEC.			Elaboração e publicação de um guia de boas práticas para jornalistas e estudantes de comunicação na área OIEC.	Guia publicado.	31. Divulgação, na Intranet, do Guia, quando público.		
3 — Combater a discriminação em razão da OIEC e prevenir e combater todas as formas de violência contra as pessoas LGBTI+ na vida pública e privada		Prevenir e combater a violência e o discurso de ódio com base na OIEC	Organização de um fórum anual temático relativo ao Dia Internacional contra a Homofobia, Bifobia, Transfobia e Interfobia (IDAHOT).	Realização do Fórum Anual temático IDAHOT.	32. Participação em pelo menos 1 Fórum.	10 EQUIDADE DE TERCEIROS 16 PAZ JUSTIÇA	
			Monitorização das situações de violência e discriminação em razão da OIEC sinalizadas nos serviços de saúde.	Produção de relatório anual do Programa Nacional de Prevenção da Violência no Ciclo de Vida, incluindo registo clínico de violência em adultos.	33. Divulgação na Intranet, se público.		
				34. Preenchimento de eventuais Check-Lists sobre Igualdade do POR2030, à semelhança dos anos anteriores.			